Hizmet Tespit Davası

Hizmet tespit davası; Sosyal Güvenlik Hukuku'nda önemli bir yeri olan dava türüdür. Zira prim gün sayısının ve prime esas kazancın tespiti emeklilik hakkı için oldukça önemlidir. Çalışmaları Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmeyen, yani sigortasız çalışan işçiler ile eksik bildirilen işçilerin çalışması, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından tespit edilemedi ise bu dava yolu ile çalışmalarının tespitini isteyebileceklerdir. Hizmet tespit davası işçi açısından önemli olduğu kadar işveren açısından da önemlidir.

Hizmet Tespit Davası Nedir

Hizmet tespit davası; çalıştıkları dönemde sigortası yapılmayan veya eksik bildirilen çalışanların, geçmişe dönük olarak çalışmalarının tespitini sağladıkları bir davadır. Bir diğer adıyla geçmişe dönük hizmet tespit davası olarak ta isimlendirilir diyebiliriz.

Ayrıca bu davada aşağıdaki hususlar ele alınmaktadır.

- Tescillenmiş işe giriş bildirgelerindeki yanlış yazılan kimlik kayıtlarının ve sigorta sicil numaralarının tashihi,
- Sigortalıya ait olması gerekirken başkası adına bildirilen çalışma sürelerinin asıl hak sahibine kazandırılması,
- Hizmet süresinin başlangıç tarihinin doğru olarak tespiti,
- Prime esas kazancın tespiti,
- Başka işyerinden bildirim yapıldı ise gerçekte çalışılan işyerinin tespiti gibi hususlar da ele alınmaktadır.

Hizmet tespit davası özelliği gereği diğer hukuk davalarından farklı bir yerdedir. İşçilik alacağı davaları ile de birlikte görülmez. Eğer işçilik alacağı davaları ile birlikte açılmışsa ki uygulamada bu hata çok yapılmaktadır, davaların ayrılması gerekmektedir.

Zira araştırma usulleri farklıdır. **Hizmet tespiti davalarında** ceza hukukuna benzer bir özellik olarak, **re'sen araştırma ilkesi geçerlidir**. Çünkü sigortalılığın tespiti aynı zamanda kamu düzenini ilgilendirmektedir. Dava kamu düzenine ilişkin olduğu için mahkeme, davalı tarafın kabul beyanı da dâhil olmak üzere davacı ve davalı taraf beyanları ile bağlı olmayıp çalışmanın fiili olarak gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitini araştırmakla yükümlüdür. Bu nedenle uygulamada delillerin resen araştırılması ve değerlendirilmesi prensibi benimsenmiştir.

Hizmet Tespiti Davasına Hangi Mahkemeler Bakar

Hizmet tespit davası için,

- Birden fazla iş mahkemesinin bulunduğu yerlerde Sosyal Güvenlik Hukukuna bakmakla görevlendirilen mahkemeler,
- Bir iş mahkemesinin bulunduğu yerlerde, iş mahkemesi,
- İş Mahkemesi'nin olmadığı yerlerde İş Mahkemesi sıfatıyla Asliye Hukuk Mahkemeleri görevlidir.

Yetkili Mahkeme Neresidir?

Yetkili Mahkeme ise 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Madde. 6'ya göre, iş mahkemelerinde açılacak davalarda, davalı gerçek veya tüzel kişinin davanın açıldığı tarihteki yerleşim yeri mahkemesi ile işin veya işlemin yapıldığı yer mahkemesidir. Bu durumda davanın işverenin bulunduğu yer mahkemesinde yahut işin yapıldığı yerde açılması mümkündür

Davacı Sıfatı

Davacı sıfatı, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı olarak nitelendirilen kişiler yahut bunların ölümü halinde hak sahipleridir. **Davalı** ise işveren olarak gösterilir. Daha önce Sosyal Güvenlik Kurumunun da davalı olarak gösterilmesi gerekir iken 2014 yılında 6552 sayılı Torba Kanun ile gelen 5521 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle SGK'nın davalı değil de fer'i müdahil (kendisine haber verilen) olacağı, fer'i müdahil olarak ta temyiz yetkisinin bulunduğu düzenlenmiştir.

Hizmet Tespiti Davası Ne Zaman Açılır?

İşyeri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna herhangi bir bildirim yapılmış olan işçiler, hak düşürücü süreye tabi olmadan her zaman hizmet tespit davası açabilirler.

Hiçbir bildirim yapılmayan durumda ise hizmet tespiti davasının açılabilmesi için hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıllık bir süre öngörülmüştür. Bu husus, 5510 sayılı Kanun m. 86/9'da yer alan "*sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse*" ifadesinden açıkça anlaşılmaktadır.

Kanunda öngörülen beş yıllık süre zamanaşımı süresi değil, hak düşürücü süredir. Buna göre; işe giriş bildirgesi, aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar prim ve hizmet beyannamesi verilen kişiler 5 yıllık hak düşürücü süreye tabi olmadan, her zaman hizmet tespit davası açabilirler.

Zamanaşımı

Peki hizmet tespit davalarında zamanaşımı var mıdır? Zamanaşımı süresi ne kadardır. Bu sorunun cevabını aslında kısmi olarak bir üst bölümde vermiş olduk. Yukarıda da izah edildiği üzere SGK'ya herhangi bir şekilde bildirim yapılmış olan işçiler, hak düşürücü süreye tabi olmadan her zaman hizmet tespit davası açabilirler. Hizmet tespit davası zamanaşımı süresi ile genel bilgi bu şekildedir.

Sigortalılık

Sigortalılığın değerlendirilmesinde, taraflar arasında sadece bir hizmet akdinin bulunması yeterli değildir. Eylemli ve gerçek çalışmanın varlığı gereklidir. Fiili çalışmanın bulunmadığı bir hizmet akdi sigortalılık için yeterli değildir. Yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre de; hizmet tespitinde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasasının 2 ve 6. maddelerinde açıkça belirlendiği

üzere; sigortalılığın oluşumu yönünden çalışma olgusunun varlığı zorunludur. Eylemli veya gerçek biçimde çalışmanın varlığı saptanmadıkça, hizmet akdine dayanılarak sigortalılıktan söz edilemez.

Yine yukarıda belirttiğimiz gibi bu davada re'sen araştırma ilkesi geçerlidir. Davacı tarafça her türlü yazılı delil ve tanık deliline dayanılabilir. Yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre de; davanın yasal dayanağını oluşturan 506 sayılı Yasa'nın 79/10. ve 5510 sayılı Yasa'nın 86/9. maddeleri bu tip hizmet tespit davası için özel bir ispat yöntemi öngörmemiş ise de, davanın niteliği kamu düzenini ilgilendirdiği ve bu nedenle özel bir duyarlılık ve özenle yürütülmesi gerektiği belirtilmiştir.

Hizmet Tespiti Davasında Araştırma Usulü

Yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına göre bu davalarda araştırma usulünün nasıl olacağı şu şekilde tespit edilmiştir;

1. Bu tür davalarda öncelikle davacının çalışmasına ilişkin belgelerin işveren tarafından verilip verilmediği yöntemince araştırılmalıdır.
2. Bu koşul oluşmuşsa işyerinin gerçekten var olup olmadığı kanun kapsamında veya kapsama alınacak nitelikte bulunup bulunmadığı eksiksiz bir şekilde belirlenmelidir.
3. Daha sonra çalışma olgusunun varlığı özel bir duyarlılıkla araştırılmalıdır. Çalışma olgusu her türlü delille ispat edilebilirse de çalışmanın konusu niteliği başlangıç ve bitiş tarihleri hususlarında tanık sözleri değerlendirilmelidir. Dinlenen tanıkların davacı ile aynı dönemlerde işyerinde çalışmış ve işverenin resmi kayıtlara geçmiş bordro tanıkları olmalıdır. Ya da komşu işverenlerin aynı nitelikte işi yapan ve bordrolarına resmi kayıtlarına geçmiş çalışanlardan seçilmesine özen gösterilmelidir. Bu tanıkların ifadeleri ile çalışma olgusu hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek şekilde belirlenmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.9.1999 gün 1999/21-510-527, 30.6.1999 gün 1999/21-549-555- 3.11.2004 gün 2004/21- 480-579 sayılı kararları da bu doğrultudadır.

Hizmet Tespit Davası Bordro Tanığı

Yargıtay kararlarından da görüleceği gibi işyerinde birden fazla çalışanın olması durumunda Mahkemece, davacının çalıştığını iddia ettiği dönemdeki bordro çalışanları Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan bordolar getirtilerek ve re'sen tespit edilerek dinlenmektedir.

Mahkemece re'sen tespit edilerek dinlenen dönem bordrosu tanıklarının beyanlarına ispat açısından özel önem verilmektedir. Başka çalışanın olmadığı işyerleri için ise komşu işyerleri araştırılarak burada varsa çalışan, yoksa işyeri sahipleri, komşu işyeri tanığı olarak dinlenmektedir.

Bu tanıkların beyanları da davada ispat açısından önemlidir. Görüldüğü gibi işçilik alacağı davalarında davacı ve davalı tarafın gösterdiği tanıklar dinlenirken, hizmet tespiti davalarında bunun yanında mahkemece re'sen araştırılarak bulunan bordro tanıkları ile komşu işyeri tanıkları da dinlenmektedir.

Dava seyrinde önemli olan bu ayrıntıların bilinmesi davacı tarafın hakkını hızlıca elde etmek veya davalı tarafın hakkını korumak için oldukça önemlidir.

Hizmet Tespit Davası Emsal Kararlar

Aşağıda hizmet tespit davasına yönelik bazı emsal kararlar, Yargıtay kararları örnek olarak sunulacaktır.

1 - Davanın 5 yıllık hak düşürücü süre içerisinde açılması gerektiğine dair

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2020/9977 Esas, 2021/9701 Karar ve 7.7.2021 Tarihli Kararı; *"506 Sayılı Kanun'un 79/10. maddesi hükmüne göre; Kuruma bildirilmeyen hizmetlerin sigortalı hizmet olarak değerlendirilmesine ilişkin davanın, tespiti istenen hizmetin geçtiği yılın sonundan başlayarak 5 yıl içinde açılması gerekir. Bu yönde, anılan madde hükmünde yer alan hak düşürücü süre; yönetmelikle tespit edilen belgeleri işveren tarafından verilmeyen veya çalışmaları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar için geçerlidir."*

2 - Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde işverence verilecek belgeler

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2016/10-2343 Esas,2020/560 Karar ve 9.7.2020 Tarihli Kararı; "Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinde işverence verilecek belgeler düzenlenmiştir. Bunlar, aylık sigorta primleri bildirgesi, dört aylık sigorta primleri bordrosu, sigortalı hesap fişi vs.dir. Yönetmelikte sayılan bu belgelerden birisinin dahi verilmiş olması hâlinde artık Kanun'un 79. maddesinin 10. fıkrasında yer alan hak düşürücü süreden söz edilemez. Yargıtay uygulamasında anılan maddenin yorumu geniş tutulmakta; eğer sayılan belgelerden birisi işveren tarafından verilmişse burada Kurumun işçinin çalışmasından haberdar olduğu ve artık hizmet tespiti davası için hak düşürücü sürenin varlığından söz edilemeyeceği kabul edilmektedir. Diğer taraftan, Kurum tarafından yapılan bir tespitin olması hâlinde de aynı kabul şekline ulaşılmaktadır. Bu kabul şeklinin temelinde yatan neden, hiç bildirim yapılmayan sigortalılarla, kısmi bildirim yapılan sigortalıların aynı hukuksal statüye tabi tutulmalarının hukuka ve hakkaniyete aykırı olacağının düşünülmesidir."

3 - İşverenin çalıştırmış olduğu sigortalılara ait hangi belgeleri Kuruma vermesi gerektiği

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2018/6120 Esas, 2019/4340 Karar ve 13.6.2019 Kararı, İşverenin çalıştırmış olduğu sigortalılara ait hangi belgeleri Kuruma vermesi gerektiği Kanun'un 79/1 .maddesinde açıkça ifade edildiği üzere yönetmeliğe bırakılmıştır. … yapılan Sosyal Sigorta işlemleri Yönetmeliği'nin dördüncü kısmında işverence verilecek belgeler düzenlenmiştir. Bunlar, aylık sigorta primleri bildirgesi (… Yön. Madde l6) , dört aylık sigorta primleri bordrosu (… Yön. Madde 17), sigortalı hesap fişi (… Yön. Madde 18) vs.dir. Yönetmelikte sayılan bu belgelerden birisinin dahi verilmiş olması halinde artık Kanun'un 79/10 (eski 8) maddesinde yer alan hak düşürücü süreden söz edilemez. Yargıtay uygulamasında anılan maddenin yorumu geniş tutulmakta; eğer sayılan belgelerden birisi işveren tarafından verilmişse burada Kurumun işçinin çalışmasından haberdar olduğu ve artık hizmet tespiti davası için hak düşürücü sürenin varlığından söz edilemeyeceği kabul edilmektedir.

EYT İçin Hizmet Tespit Davası

Sigortalılık başlangıç tarihi veya SGK sistemine giriş tarihi 8 Eylül 1999 öncesinde olan ve prim gün sayısını tamamladığı halde 5510 Sayılı Kanun'un emeklilik yaşlarını yükseltmesi nedeniyle yaş koşuluna takılarak emekli olamayan kişilere emeklilikte yaşa takılanlar veya kısaca EYT'li denilmektedir.

5510 sayılı kanun aynı emeklilik mevzuatına tabi olarak çalışmaya başladıkları halde sigorta başlangıç tarihi 8 Eylül 1999 tarihinden önce olanlarla bu tarihten sonra ilk defa sigortalı olarak çalışmaya olanlar arasında önemli bir farklılık öngörmektedir. Ancak EYT olarak adlandırdığımız sorun 1999 yılından önce sigorta girişi olanlarla ilgilidir. Önceki kanun sigortalılık başlangıç tarihine göre erkeklerde 25 yıl sigortalılık süresi ve 5000 gün prim sayısı, kadınlarda 20 yıl çalışma süresi ve 5000 gün prim sayısı ile emekliliği mümkün kılarken yeni yasada sigortalılık süresi ve prim gün sayısı koşullarına bir de yaş koşulu eklenmiştir. Buna göre çalışanların emekli olabileceği yaşlar sigortalılık başlangıç tarihi esas alınarak kademli olarak belirlenmiş ve bazı çalışanların emekli olabileceği tarih kadınlarda 56, erkeklerde 58 yaşına kadar uzamıştır.

Milyonlarca kişinin prim gün sayısını doldurduğu halde yaş nedeniyle emekli olamaması önemli sosyal ve ekonomik problemleri ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple hizmet tespiti önem arz etmektedir.

Aralık ayında Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) gündemine gelmesi planlanan Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) düzenlemesi öncesi Yargıtay'dan önemli bir karar çıktı. Bu nedenle, eğer sigorta başlangıç süreleri ve prim gün sayıları ile ilgili bir sorununuz var ise mağduriyet yaşamama adına hizmet tespit davası açma konusunda gerekli iradeyi göstermelisiniz.

Bu konuyu ilgilendiren bir diğer konu ise **bir günlük sigorta başlangıcının tespiti** davasıdır. Söz konusu makaleye linkle tıklayarak ulaşabilirsiniz.

Aslan & Duran Hukuk

Aslan & Duran Hukuk Bürosu olarak uzman kadromuz ve uzun yıllara dayanan tecrübemiz ile yanınızdayız. Hizmet tespit davası konusunda gerekli araştırılmaların yapılması ve bir hak kaybına uğramamak adına hukuki danışmanlık almak her zaman önemlidir. Özellikle EYT nin yakın zamanda T.B.M.M'den geçecek olması ve bu konuda bir hak kaybına yaşamama adına hareket etmek önemlidir.

İş Hukuku konusunda uzman ekibimiz ve avukatlarımız ile müvekkillerimizin memnuniyeti yönünde gerekli hizmeti vermekteyiz. Bu konudaki (iş hukuku) diğer makalelere yine linke tıklayarak ulaşabilirsiniz.